

RECHTSPRAAK

Werknemer (47 jaar) is met ingang van 1 september 1997 in dienst getreden van de besloten vennootschap Oosthoek/Kemper B.V., een zusterwerkmaatschappij van Hurks Bouwconcept. Per 1 april 1999 is werknemer vervolgens voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Hurks Bouwconcept in de functie van architect/hoofd commerciële en technische ontwikkeling. In 2007 wordt de arbeidsovereenkomst met toestemming van de CWI opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer betwist dat sprake is van een bedrijfseconomische reden, waardoor het ontslag kennelijk onredelijk moet worden geacht.

Daarnaast stelt werknemer dat de gevolgen te ingrijpende voor hem zijn, zodat hij recht heeft op een schadevergoeding. De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit deskundigenonderzoek is gebleken dat het onderdeel waar werknemer werkzaam was, verlieslijdend blijkt te zijn. Van een werkgever kan niet worden verlangd dat hij onderdelen niet reorganiseert, omdat de totale groep waarvan werkgever deel uitmaakt, winstgevend is. De bedrijfseconomische noodzaak tot reorganisatie is daarmee komen vast te staan. Dit neemt echter niet weg dat op grond van het gevolgcriterium het ontslag toch kennelijk onredelijk geacht moet worden. Als onweersproken staat vast dat met de medewerkers van Hurks Bouwconcept, althans met werknemer, niet over de reorganisatie is gesproken en dat de reorganisatie ook niet aan de (Centrale) Ondernemingsraad van de Hurks Groep is voorgelegd. Werknemer werd over zijn ontslag ingelicht op 30 mei 2007 terwijl een dag tevoren de ontslagvergunning bij het CWI was aangevraagd. Twee maanden daarna was het einde van het dienstverband een feit. Hij heeft een forse inkomensdaling moeten incasseren en zijn positie als 47-jarige op de arbeidsmarkt is niet gemakkelijk, temeer niet omdat ondanks zijn verzoek daartoe Hurks Bouwconcept hem niet in de gelegenheid heeft willen stellen cursussen te volgen om tekenvaardigheid op de computer te verwerven. Naast de reguliere inkomensdaling ziet werknemer ook pensioenrechten verloren gaan, verliest hij een collectieve ziektekostenverzekering en lijdt hij imago schade. Het in deze omstandigheden, na een dienstverband van 10 jaar achterwege laten van een behoorlijke ontslagvergoeding maakt het onverhoedse en in een periode van slechts twee maanden gerealiseerde ontslag kennelijk onredelijk, temeer nu niet gesteld of gebleken is dat Hurks Bouwconcept niet in staat was om een behoorlijke ontslagvergoeding te betalen. Anders dan Hurks Bouwconcept bepleit gaat het hier niet om door werknemer te bewijzen schade, maar om een billijke schadevergoeding waarbij omwille van het beginsel van gelijke gevallen gelijk aansluiting moet worden gezocht bij de billijkheidsvergoeding zoals bedoeld in artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek en de maatstaf die de kantonrechtersformule biedt. Dat leidt in dit ontslag om bedrijfseconomische redenen tot een zogenoemde neutrale vergoeding van - afgerond - € 70.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 18-12-2008

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2008:BHo395

Zaaknummer: 518995

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:685 BW